

## Tilburg University

### Ervaringen met thuiswerken tijdens COVID-19

van Veldhoven, Marc; van Gelder, Marco

*Publication date:*  
2020

*Document Version*  
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

*Citation for published version (APA):*

van Veldhoven, M., & van Gelder, M. (2020). *Ervaringen met thuiswerken tijdens COVID-19: Europees vragenlijstonderzoek onder 5000 kenniswerkers gedurende de eerste weken van de lockdown. Rapportage Nederland*. Tilburg University.

#### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

#### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/342010967>

# Ervaringen met thuiswerken tijdens COVID-19: Europees vragenlijstonderzoek onder 5000 kenniswerkers gedurende de eerste weken van de lockdown – Rapportage Nederland

Research · June 2020

DOI: 10.13140/RG.2.2.34262.27208

CITATION

1

READS

1,228

2 authors:



Marc Van Veldhoven

Tilburg University

171 PUBLICATIONS 4,633 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)



Marco van Gelder

Tilburg University

1 PUBLICATION 1 CITATION

[SEE PROFILE](#)

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



WORKING FROM HOME IN TIMES OF COVID-19 International survey conducted the first months of the national lockdowns March-May, 2020 [View project](#)



Ervaringen met thuiswerken tijdens COVID-19 [View project](#)



**Ervaringen met thuiswerken tijdens COVID-19:  
Europees vragenlijstonderzoek onder 5000 kenniswerkers  
gedurende de eerste weken van de lockdown**

**Rapportage Nederland<sup>1</sup>**

Marc van Veldhoven/Departement Human Resource Studies/Tilburg University

Marco van Gelder/Veldhoen + Company

8 Juni 2020

---

<sup>1</sup> Hartelijk dank aan de volgende personen voor hun bijdrage aan de totstandkoming van dit onderzoeksrapport: Christine Ipsen, John Paulin Hansen, Kathrin Kirchner, Karen Belk, Hanne van Veldhoven, Carla van Veldhoven, Maaike van den Berk, Angele de Vries, Corine Schouten, Aniek Verhoeven, Clemens van Diek, Margot van Brakel.

## Inhoudsopgave

1.	Inleiding.....	3
2.	Methode.....	4
3.	Korte beschrijving van de respondenten .....	5
4.	Resultaten .....	6
4.1	Nadere beschrijving van het thuiswerken.....	6
4.2	Algemene werkbeleving vergeleken met normaal.....	7
4.3	Voor- en nadelen/schalen .....	7
5.	Kunnen we de manier waarop individuen thuiswerken ervaren mogelijk herleiden tot dimensies zodat we meer focus kunnen aanbrengen in deze materie? .....	8
6.	Kunnen we betrouwbare scores uitrekenen over voordelen en nadelen, en hoe verhouden de voordelen zich dan tot de nadelen? .....	10
7.	Hoe verhoudt Nederland zich tot andere EU-landen?.....	13
8.	Samenvatting van de belangrijkste resultaten en enkele aanbevelingen.....	13
9.	Literatuurverwijzingen .....	18
10.	Bijlagen.....	20
10.1	Appendix A. NL-versie van de vragenlijst.....	21
10.2	Appendix B. Resultaten deel1/losse items .....	33
10.3	Appendix C. Resultaten deel2/schalen.....	42
11.	Over de auteurs .....	49

## 1. Inleiding

Thuiswerken wordt al decennialang veelbesproken in wetenschap en praktijk (Bailey & Kurland, 2002; Gajendran & Harrison, 2007; Messenger & Gschwind, 2016). Alhoewel gedurende het einde van de 20e eeuw werd gespeculeerd dat een groot deel van de arbeid zou gaan plaatsvinden via thuiswerken, is thuiswerken in de loop van de decennia niet uitgegroeid tot de dominante manier van werken voor alle werknemers. Thuiswerken vinden we vooral bij kenniswerkers (dat wil zeggen hoogopgeleide professionals en managers), en dan nog voor de meesten van hen slechts voor een kleiner deel van de werktijd (Parent-Thirion et al., 2017).

Door de COVID-19 pandemie is in de eerste helft van 2020 een unieke situatie ontstaan. Omwille van de gezondheid werden wereldwijd ongekende maatregelen van kracht om de verspreiding van het virus tegen te gaan, waaronder een dringend advies/verplichting tot thuis werken (lockdown). In Nederland is dit vanaf midden maart het geval.

Er is eerder al het nodige gepubliceerd over de beleving van thuiswerken onder werkenden (Bailey & Kurland, 2002; Gajendran & Harrison, 2007; Sardesmukh et al., 2012), en over het verschil tussen werkdagen op kantoor en werkdagen thuis bij personen die parttime thuis werken (Vega et al., 2015; Biron & van Veldhoven, 2016).

De huidige situatie in 2020 is uniek, enerzijds vanwege de maatschappelijke schaal waarop thuiswerken nu ineens de norm is geworden, anderzijds vanwege het min of meer verplichtende karakter van het thuiswerken. Het is om meerdere redenen relevant om de beleving onder werknemers van de huidige situatie te onderzoeken (Rudolph et al., 2020; Bapuji et al., 2020).

Voor de korte termijn: we leven in een maatschappelijke crisissituatie, maar hoe pakt dit uit qua beleving van het thuiswerken? Ervaren de meeste mensen de huidige situatie qua thuiswerken individueel ook daadwerkelijk als een crisis? Antwoorden op deze vragen hebben mogelijk impact op hoe we kijken tegen crisismanagement in een periode als deze. Dit is relevant wanneer we bijvoorbeeld met een tweede golf van COVID-19 te maken zouden krijgen.

Voor de lange termijn: de huidige periode is te beschouwen als een maatschappelijk experiment met mogelijk enorme impact voor de toekomst: wat als we op grote schaal hierna zouden blijven thuiswerken? Moeten we hierna op een andere manier tegen thuiswerken aan gaan kijken? Antwoorden op deze vragen hebben mogelijk gevolgen voor na de Coronacrisis, zowel voor de periode waarin we weer langzaam terugkeren naar onze werkplekken, als ook voor daarna.

## 2. Methode

Met enige variatie tussen Europese landen werd medio maart een lockdown van kracht die thuiswerken inhield voor de meeste werkenden (buiten de zogenaamde vitale beroepen). Prof.dr. Christine Ipsen en prof. Dr. John Paulin Hansen van de Technische Universiteit van Denemarken (DTU, nabij Copenhagen) hebben in de week na de Deense lockdown een vragenlijst opgezet om de ervaringen van thuiswerken te meten in Denemarken. De vragenlijst is door beide hoogleraren in samenwerking met de staf van de afdeling Management van DTU (tijdens enkele bijeenkomsten van de onderzoeksgroep) opgesteld.

De vragenlijst bestaat deels uit zogenaamde losse items, deels uit zogenaamde schalen. Losse items staan op zichzelf, dat wil zeggen het betreft een enkele vraag die als zodanig ook meteen als resultaat kan worden geïnterpreteerd. Soms is het echter beter om over een bepaald onderwerp meer dan één vraag te stellen, en wordt er een somscore berekend over een reeks van items, dat noemen we dan een schaal. Er waren overigens ook de nodige open vragen in de vragenlijst opgenomen. Deze zijn -mede vanwege de verschillende talen die zijn gebruikt door de respondenten- niet eenvoudig te verwerken en laten we hier verder vooralsnog buiten beschouwing.

Eind maart hebben Christine Ipsen en John Paulin Hansen contact gelegd met collega-onderzoekers in diverse Europese landen en sinds de tweede week van april zijn data verzameld in andere Europese landen, met name in Oostenrijk, Finland, Duitsland, Italië, Spanje, Zweden, UK en ook Nederland. De Nederlandse vertaling waarover hier wordt gerapporteerd is in de eerste week van april gemaakt door de eerste auteur. Een volledig exemplaar is te vinden in Appendix A. Dataverzameling hiermee heeft plaatsgevonden vanaf de tweede week van april.

Het was nadrukkelijk de bedoeling van het onderzoek om de vroege, initiële reacties van werkenden op het verplicht thuiswerken te onderzoeken. Het onderzoek was eenmalig. Hoe de beleving van het thuiswerken zich ontwikkelt tijdens de Coronacrisis en daarna is ook een relevant vraagstuk, maar dit is voor een ander onderzoek. Op basis van de huidige studie kunnen we daar geen verdere informatie over bieden. De sluitingsdatum voor de dataverzameling waarover hier wordt gerapporteerd was 11 mei. Het onderzoek heeft in de betrokken landen dus 4-6 weken gelopen, er bestond hierin enige variatie per land.

Gezien de korte voorbereidingstijd was het niet mogelijk om tot representatieve steekproeven over te gaan in de betrokken landen, dat wil zeggen steekproeven die elk onderdeel van een landelijke beroepsbevolking goed zouden representeren. We hebben gebruik gemaakt van werving van respondenten via eigen “social media”-kanalen (LinkedIn, Facebook) en via het

web. Op voorhand was hiermee duidelijk dat we op deze manier vooral kenniswerkers zouden weten te werven voor het onderzoek, dat wil zeggen hoofdzakelijk professionals en managers. Het onderzoek zoals het hier wordt gerapporteerd, is dus niet representatief voor de hele beroepsbevolking van de onderzochte landen. Het is wel indicatief voor professionals en managers zoals werkzaam in genoemde Europese landen, waaronder Nederland.

De vragenlijst is ook verspreid en ingevuld door duizenden studenten, maar studenten zijn in deze rapportage verder buiten beschouwing gelaten. Over de specifieke bevindingen onder studenten wordt centraal vanuit het hele project gerapporteerd in een afzonderlijk rapport. Verder hebben we alleen personen betrokken in de analyse die aangaven vanaf de lockdown volledig thuis te werken. Alle respondenten vulden expliciet een “informed consent” in voor het gebruik van hun antwoorden ten behoeve van dit onderzoek. De data worden geanonimiseerd bewaard en beheerd bij DTU. Wij werkten voor de analyses in deze rapportage met een door DTU aanleverde selectie en kopie van de data.

Ruim 8000 personen hebben in de periode t/m 11 mei de lijst ingevuld. Hiervan voldeden 4835 personen aan de hierboven genoemde criteria. De respons in Nederland bleef wat achter bij die in sommige andere Europese landen. De reden hiervoor is waarschijnlijk dat in april langs meerdere kanalen surveys werden georganiseerd naar thuiswerken in Nederland (onder andere via TNO, EUR, HAN, KiM, Intermediair en dergelijke). Deze onderzoeken waren in onderlinge concurrentie met elkaar wat betreft aandacht en respons. Uiteindelijk deden 236 Nederlandse respondenten mee aan onze studie die voldeden aan alle criteria, tegen 4599 personen uit andere Europese landen. In de rest van deze tekst bespreken we de kenmerken en resultaten van de Nederlandse respondenten (NL) versus de respondenten uit de andere Europese landen (EU).

### 3. Korte beschrijving van de respondenten

In Appendix B wordt allerlei beschrijvende informatie meer volledig weergegeven voor de NL en EU-respondenten.

Zowel bij de NL als de EU-respondenten zien we relatief weinig deelnemers van onder de 20 en boven de 60 jaar. De grootste afzonderlijke groep qua leeftijd is in NL die tussen 30 en 40 jaar; in EU die tussen 40 en 50 jaar. Van de respondenten is in NL ruim 70% vrouw, in EU is dat bijna 60%. Qua hoogst behaalde opleiding zien we dat we vooral met hoogopgeleide respondenten te maken hebben: in NL is bijna 100% HBO of hoger opgeleid, in EU is dat circa 90%. In zowel NL als EU is de groep met een universitaire master als hoogst behaalde opleidingsniveau, de grootste subgroep. Ongeveer een kwart van de NL-groep woont alleen, en zo ook in EU. 35%

van de NL-groep en ook de EU-groep heeft 1 of meer kinderen thuis wonen van onder de 15 jaar. Qua soort werk worden de volgende subgroepen in NL het meest aangegeven (hier konden meer dan 1 antwoord aankruisen): administratief werk, onderzoek, ontwikkeling, en management. In de EU-groep waren dit: administratief werk, onderzoek, ontwikkeling, management, en leraar.

Zoals uit het bovenstaande blijkt is de responsgroep zeker geen random steekproef uit de beroepsbevolking. Het betreft vooral hoogopgeleide professionals en managers, zoals verwacht, waarbij er vooral opvallend veel vrouwen meededen aan het onderzoek. Dus nogmaals: de responsgroep is selectief. Deze is niet te beschouwen als representatief voor alle sectoren en/of alle beroepen in de onderzochte landen, maar wel als indicatief voor kenniswerkers, zowel in NL als in de EU. Voor onderzoek binnen de EU over leven en werken ten tijde van COVID-19, waarbij wel gebruik is gemaakt van random, representatieve steekproeven uit de beroepsbevolking van alle lidstaten verwijzen we naar het lopende onderzoek van Eurofound (Ahrendt et al., 2020). Het onderzoek van Ahrendt et al. (2020) biedt veel waardevolle informatie, maar gaat niet of nauwelijks in op hoe mensen het thuiswerken momenteel beleven, bijvoorbeeld qua voor- en nadelen. Wat de beleving van het thuiswerken betreft beschouwen we het huidige onderzoek dan ook als aanvullend op het onderzoek van Eurofound.

## 4. Resultaten

### 4.1 Nadere beschrijving van het thuiswerken

Zie ook voor deze resultaten in meer volledige vorm Appendix B.

In de survey is gevraagd naar redenen voor het thuiswerken. Met merendeel van de respondenten in NL en EU gaf aan dat dit opgelegd was (NL circa 80%; EU circa 90%).

Zoals eerder gezegd is incidenteel thuiswerken, d.w.z. om incidenteel iets af te ronden of voor te bereiden, normaal gesproken op de meeste thuiswerkers van toepassing. Dat wordt bevestigd in deze sample: In NL werkte voor de crisis circa 80% maximaal een dag thuis per week. In Europa lag dit ook op 80%. Toch is er binnen deze categorie wel verschil tussen NL en EU. Helemaal nooit eerder thuisgewerkt heeft slechts 10% in NL maar circa 30% in EU. Een dag per week thuiswerken vóór de crisis geeft in NL circa 40% van de respondenten aan, maar in EU ligt dit slechts op circa 15%. Kortom, het aandeel werknemers zonder enige ervaring met thuiswerken is in de EU-groep beduidend groter dan in de NL-groep.

Op de stelling dat men vooraf adequaat was geïnformeerd over het thuiswerken vanuit de organisatie, antwoordt in NL 60% eens of sterk mee eens. In de EU is dat 70%. Op de vraag welke IT men vooral gebruikt bij het thuiswerken tijdens COVID-19 geven NL en EU deels dezelfde antwoorden: zo wordt email bijzonder veel gebruikt (bijna 100% gebruikt vaak/altijd



email in NL en EU), evenals conferentiesystemen als Zoom, Skype, Facetime, etc. (80% vaak/altijd). Relatief weinig gebruikt worden Facebook groepen en SMS. Ook veel gebruik wordt gemaakt van gedeelde on-line documenten, groupware, en telefoon; dit geldt in zowel NL als EU (meer dan de helft van de respondenten gebruikt deze typen IT vaak/altijd). NL maakt iets meer gebruik van apps als Messenger en Whatsapp: circa 75% gebruikt deze IT-vormen vaak/altijd in NL, tegen circa 40% in de EU.

## 4.2 Algemene werkbeleving vergeleken met normaal

In de survey zitten enkele losse items die de respondent uitnodigen om de huidige (crisis-) situatie te vergelijken met normaal. Hieruit blijkt het volgende:

Meer werkuren maken dan gewoonlijk, daar is circa 40% van de respondenten het mee eens of sterk mee eens, zowel in NL als EU. Maar ook 40% is het hiermee oneens/sterk mee oneens. Dit plaatje is dus nogal gedifferentieerd binnen de onderzoeksgroep. Minder werk gedaan krijgen dan gewoonlijk wordt overwegend beantwoord met oneens/sterk oneens (in NL: circa 50%; in EU: 60%). Is het veeleisender dan gewoonlijk? Hier zien we eenzelfde beeld als bij het maken van meer werkuren. Ongeveer 40% van de groepen NL en EU scoort hier aan beide zijden van neutraal. Tenslotte werd aan het eind van de vragenlijst een meer algemene evaluatieve vraag gesteld: "is uw huidige werksituatie al met al meer/minder uitdagend dan normaal?". Opvallend is dat de respondenten bij deze vraag meer neigen naar de antwoordmogelijkheden "meer uitdagend" of "veel meer uitdagend", zowel in NL als EU. Slechts 24% van de respondenten vindt de huidige situatie minder/veel minder uitdagend in de EU, tegen 32% in NL.

## 4.3 Voor- en nadelen/schalen

Hierboven hebben we gerapporteerd over de losse items in de vragenlijst, althans voor zover het de kwantitatieve vragen betreft. De mogelijke voor- en nadelen van het thuiswerken i.v.m. COVID-19 voor individuele werknemers zijn gemeten met schalen, er waren 11 items over mogelijke voordelen en 16 over mogelijke nadelen.

De antwoorden van onze duizenden respondenten op deze 11 plus 16 items over voor- en nadelen kunnen we gebruiken om enkele belangrijke onderzoeksvragen mee te gaan te beantwoorden:

1. Kunnen we de manier waarop individuen thuiswerken ervaren mogelijk herleiden tot dimensies zodat we meer focus kunnen aanbrengen in deze materie?
2. Kunnen we betrouwbare scores uitrekenen over voordelen en nadelen, en hoe verhouden de voordelen zich dan tot de nadelen?
3. Hoe staat NL ten opzichte van andere EU-landen qua voor- en nadelen?

Zie voor de uitgebreide resultaten met betrekking tot deze onderzoeksvragen Appendix C. Hieronder beantwoorden we de gestelde vragen kort één voor één.

## 5. Kunnen we de manier waarop individuen thuiswerken ervaren mogelijk herleiden tot dimensies zodat we meer focus kunnen aanbrengen in deze materie?

De 27 voor- en nadelen laten zich met behulp van exploratieve factoranalyse terugbrengen tot drie groepen voordelen, en drie groepen nadelen. In onderstaande tabel sommen we de zes groepen op en plaatsen we elk item bij de groep waar deze het meest bij hoort. De items staan hierbij gesorteerd op de mate waarin ze bepalend zijn voor de beleving van de genoemde groep items (oftewel dimensie). Deze analyse hebben we uitgevoerd op het bestand van alle respondenten gecombineerd (NL+EU).

Tabel 1. Dimensies/factoren x items gesorteerd op factorlading (het getal tussen haakjes)

### **Voordelen**

- Beter fit met eigen sociale voorkeuren
  - 11g Ik vind de sfeer bij mij thuis beter dan op mijn werk (.63)
  - 11m Het is makkelijker om met mensen in contact te komen dan normaal (.63)
  - 11j Ik bespaar reistijd van en naar mijn werk (.59)
  - 11l Ik krijg een kans mijn oude gewoontes te doorbreken en mijn routines te veranderen (.56)
  - 11f Ik kan dicht bij mijn familie en vrienden zijn (.41)
- Meer efficiency in het werk
  - 11c Ik krijg een mogelijkheid om eens ander werk te doen waarvoor ik normaliter geen tijd heb (.72)
  - 11d Ik hoef geen tijd te besteden aan lange vergaderingen (.71)
  - 11b Ik krijg tijd te focussen op mijn werk zonder onderbrekingen door andere mensen (.66)
- Meer eigen regie over de werkdag
  - 11i Ik heb niemand die me op de vingers kijkt (.76)
  - 11e Ik kan pauze nemen wanneer ik maar wil (.62)
  - 11h Ik kan mijn eigen eten en drinken nuttigen (.57)

### **Nadelen**

- Virtualisering
  - 13i Ik mis dat ik het huis uit kan gaan (.69)
  - 13a Ik kan mijn collega's en andere mensen niet zoveel zien als ik zou willen (.64)
  - 13j Ik krijg niet genoeg beweging als ik niet op mijn werkplek ben (.63)
  - 13m De fysieke omstandigheden in mijn huis maken geen goede werkomgeving mogelijk (.56)
  - 13f Ik mis het eten en andere voorzieningen die we op mijn werkplek hebben (.53)
  - 13n Het kost mij meer moeite dat ik mijn normale routines niet kan gebruiken (.51)
  - 13o Ik voel me meer "vastzitten aan mijn computer" dan op mijn werkplek (.48)
  - 13h Ik word afgeleid door andere mensen thuis (.44)
- Minder (zinvolheid van het) werk
  - 13l Ik ben bang dat er niet genoeg werk zal zijn dat ik thuis kan doen (.78)
  - 13e Ik weet niet wat voor werk ik zou moeten doen (.73)
  - 13k Het werk dat ik thuis doe is niet zo interessant als dat wat ik op mijn werkplek doe (.67)
  - 13d Ik vind het moeilijk om gefocust te blijven op werk wanneer ik alleen ben (.52)
  - 13g Het is een financieel probleem voor mijn werk dat ik niet op mijn werkplek kan zijn (.50)
- Inadequate werkmiddelen
  - 13b Ik heb (fysieke) apparatuur nodig om mijn werk te doen waar ik thuis geen toegang tot heb (.80)
  - 13c Ik heb data of documenten nodig om mijn werk te doen waar ik thuis geen toegang tot heb (.79)
  - 13p Ik maak me zorgen over werktaken die ik zou willen doen maar vanuit thuis niet kan doen (.58)

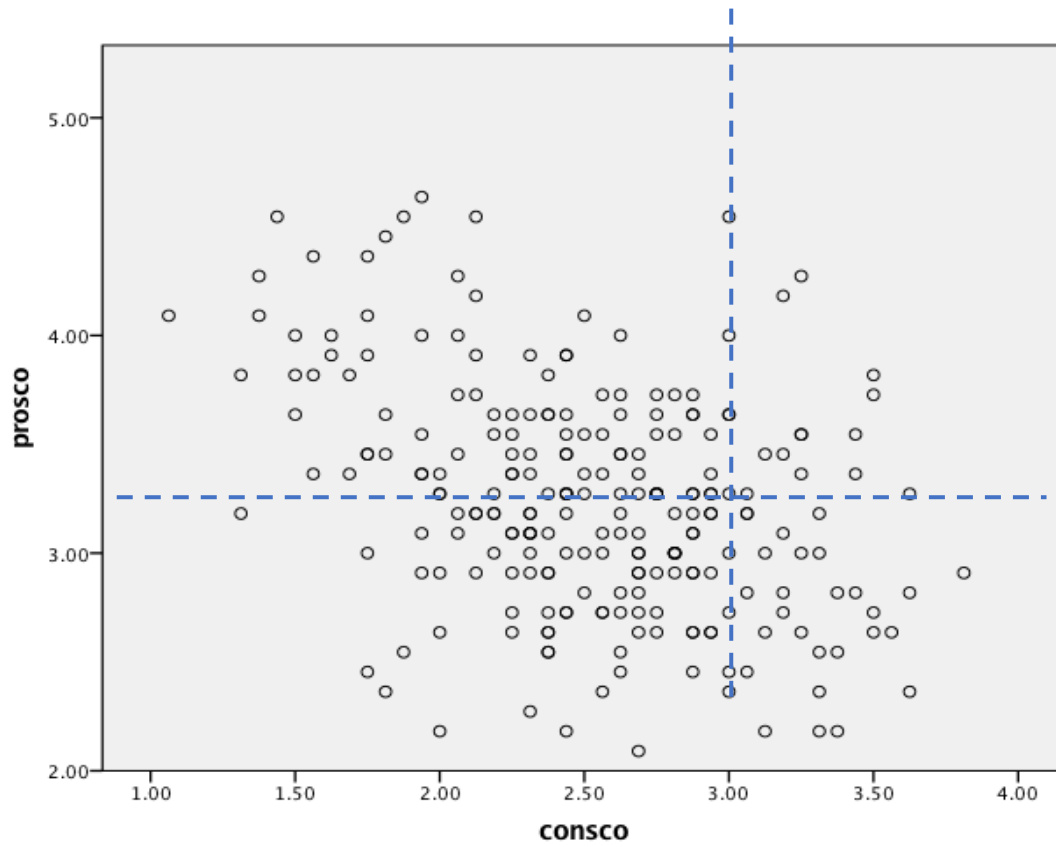
Voor het grootste deel spreken de groepjes vragen en de bijbehorende labels voor zich. Het is belangrijk om te bedenken dat de groepering van de items is afgeleid uit de antwoordpatronen van de 5000 respondenten. Laten we de groep items bij het eerste voordeel als voorbeeld nemen. Dat deze items bij elkaar staan onder het label “Betere fit met eigen sociale voorkeuren”, betekent dat personen die aangeven de sfeer thuis beter te vinden dan op het werk (item 11g), ook vaker rapporteren meer te besparen op reistijd (item 11j) en de huidige periode vaker te ervaren als een mogelijkheid bestaande routines/patronen te doorbreken (item 11l). Deze “items” gaan dus qua beleving vaak samen., ze vormen samen een dimensie in hoe de respondenten het werken ten tijde van COVID-19 beleven. Hetzelfde geldt voor de andere vijf dimensies zoals genoemd in de tabel.

## 6. Kunnen we betrouwbare scores uitrekenen over voordelen en nadelen, en hoe verhouden de voordelen zich dan tot de nadelen?

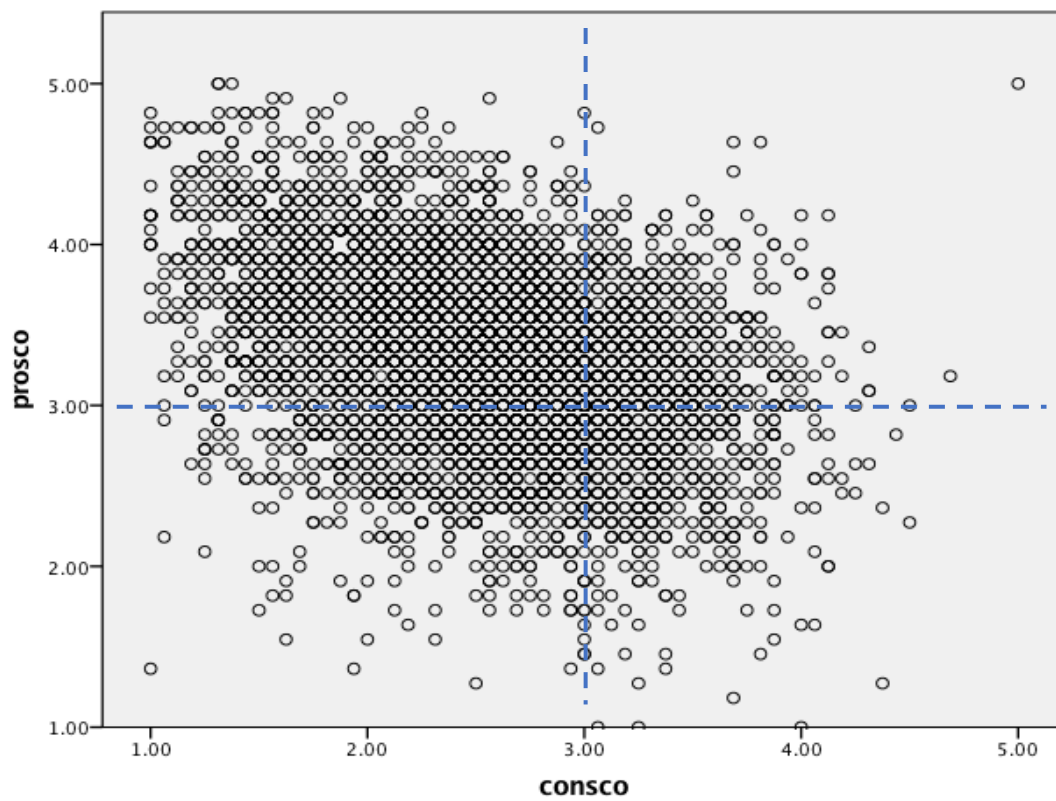
Uit een analyse van de interne consistentie (betrouwbaarheid) met behulp van Cronbach's alpha is gebleken dat de 11 (voordelen) respectievelijk 16 (nadelen) items inderdaad kunnen worden gebruikt om betrouwbare schaalscores te maken voor de voor- respectievelijk nadelen van thuiswerken. Ook dit hebben we gedaan op de gecombineerde data (NL+EU). De alpha voor de voordelen is .74, voor de nadelen .83.

De subdimensies zoals hierboven besproken kunnen ook tot schaalscores worden verwerkt. Bij de nadelen is de schaalscore dan telkens adequaat qua betrouwbaarheid (.74, .72 en .71 voor de drie dimensies respectievelijk, d.w.z. virtualisering, minder zinvolheid en inadequate werkmiddelen). Bij de voordelen is de betrouwbaarheid acceptabel voor de tweede dimensie (.62; meer efficiency), en voldoet aan het minimum voor dimensies 1 en 3 (respectievelijk .58 en .54, d.w.z. betere fit met sociale voorkeuren en meer eigen regie over de werkdag), maar dit is wel lager dan eigenlijk nodig zou zijn voor een betrouwbare schaalscore.

We kunnen een plaatje maken waarin alle individuen worden geplot qua ervaren voordelen versus ervaren nadelen, een zogenaamde scatterplot. We doen dit voor NL en EU afzonderlijk, zie figuur 1 en figuur 2.



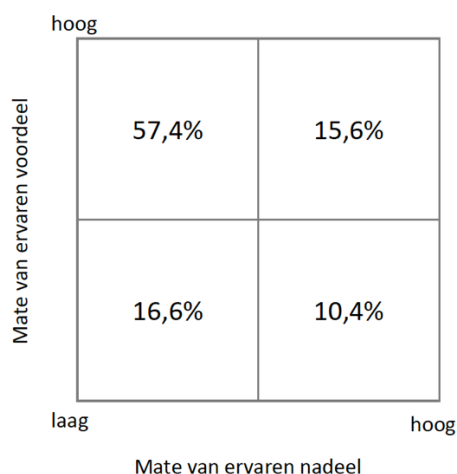
*Figuur 1: Scatterplot voordelen (prosco) versus nadelen (consco) NL*



*Figuur 2: Scatterplot voordelen (prosco) versus nadelen (consco) EU*

Het middelpunt van de schalen (neutraal) ligt bij een score van 3, aangegeven met de stippellijnen. Horizontaal staan de nadelen (consco), verticaal de voordelen (proscs). Figuur 2 oogt een stuk drukker dan Figuur 1, dat komt doordat er meer observaties zijn in EU dan in NL. Qua patroon zien we in beide figuren eenzelfde beeld: het accent van de puntenwolk zit linksboven, d.w.z. de onderzoeksgroepen NL en EU kennen beide relatief veel mensen met veel voordelen en weinig nadelen. Er zitten in deze onderzoeksgroep van professionals en managers ook wel personen aan de negatieve kant (rechtsonder: veel nadelen, weinig voordelen), en in de overige twee “kwadranten” (rechtsboven/linksonder), maar deze groepen zijn kleiner dan de groep die vooral voordelen ervaart.

Een andere manier om dit weer te geven is om alle respondenten in vier kwadranten in te delen op basis van hun gemiddelde score qua ervaren voordelen en ervaren nadelen in termen van laag en hoog. Laag wil in dit verband zeggen dat men over al de 11 (voordelen) respectievelijk 16 (nadelen) items heen gemiddeld onder de 3 heeft gescoord, oftewel, dat men vaker met “oneens/sterk oneens” heeft geantwoord dan met “eens/sterk eens. Hoog wil zeggen dat men 3 of daarboven heeft gescoord, d.w.z. vaker met “eens/sterk eens” dan met “oneens/sterk oneens”. Dit levert het volgende plaatje op.



*Figuur 3. Respondenten ingedeeld naar laag/hoog in voordelen versus nadelen*

Figuur 3 laat zien dat de groep respondenten die gedurende de vroege periode van de lockdown vooral de voordelen ziet en minder de nadelen duidelijk het grootst is, ruim groter dan de andere 3 groepen bij elkaar.

## 7. Hoe verhoudt Nederland zich tot andere EU-landen?

Zie ook voor deze analyses Appendix C. De vergelijking tussen NL en EU is gedaan door zogenaamde T-testen uit te voeren op de verschillen in de gemiddelde scores qua voordelen en nadelen, zowel wat betreft de totaalscore als wat betreft de scores voor de subdimensies (drie soorten voordelen, drie soorten nadelen).

Wanneer we de NL-respondenten vergelijken met die in de andere EU-landen qua voor- en nadelen, dan zien we geen significante verschillen in gemiddelde totaalscore op de voordelen (prosc) noch op de nadelen (consco).

Wanneer we op het niveau van de subdimensies gaan kijken naar de resultaten, dan zijn er wel degelijk verschillen. Bijvoorbeeld bij de nadelen. Wat betreft “minder zinvolheid van het werk” (con2) zien we dat dit sterker aangegeven wordt in NL (ongunstig resultaat dus vanuit NL gezien), maar qua inadequate werkmiddelen (con3) zien we dat dit juist beduidend minder sterk wordt aangegeven in NL (gunstig resultaat dus vanuit NL gezien). Doordat de richting van deze verschillen tussen NL en EU anders is voor deze twee subdimensies van nadelen, heffen deze subdimensies elkaar op in de totaalscore, en zien we bij de totaalscore geen verschil tussen NL en EU. Bij de voordelen zien we verschillen bij de eerste subdimensie, dat wil zeggen een betere fit met de eigen sociale voorkeuren (pro1). Hiervoor scoort NL beduidend lager dan de EU.

## 8. Samenvatting van de belangrijkste resultaten en enkele aanbevelingen

De COVID-19 pandemie creëerde begin 2020 een bijzondere situatie voor veel werkenden. Omdat overheden overgingen tot een lockdown moesten zij gedwongen thuis hun werkzaamheden voortzetten, met alle (economische) gevolgen van dien. Het is belangrijk te onderzoeken hoe deze situatie wordt ervaren door professionals en managers. Dergelijk onderzoek kunnen we goed plaatsen tegen de achtergrond van de brede aandacht die nu ontstaat voor de implicaties van COVID-19 voor arbeid, management, en organisatie in het algemeen (Rudolph et al., 2020; Bapuji et al., 2020; Sinclair et al., 2020). In dit Europese onderzoek, dat heeft plaatsgevonden aan het begin van de lockdown, hebben wij de ervaringen onderzocht van 5000 professionals en managers die volledig vanuit thuis werkten ten gevolge van de lockdown.

De eerste conclusie is dat er op individueel niveau sprake is van een zeer gedifferentieerd beeld, voor sommigen is de crisisperiode intensiever, vergt meer aanpassing etc., voor anderen is het precies omgekeerd. Een belangrijke aanbeveling is dan ook dat de universele reactie op

thuiswerken niet bestaat. Idealiter sluiten maatregelen aan bij de individuele voorkeuren en situatie van werkenden, dan wel geven dergelijke maatregelen werkenden mogelijkheden om de match te maken tussen het werk (alle facetten daarvan bij elkaar genomen), hun privésituatie en zichzelf (Van Veldhoven et al., 2020). In dit rapport ligt het accent op situatieve aspecten met betrekking tot het werk, maar uit de literatuur is bekend dat bij thuiswerken de privésituatie en de individuele voorkeuren, bijvoorbeeld ten aanzien van het begrenzen van privé ten opzichte van werk, een grote rol spelen (Kossek et al., 2006; Grant et al., 2013).

De belangrijkste conclusie van dit onderzoek is, dat er gemiddeld genomen meer voordelen van thuiswerken worden ervaren dan nadelen. Hieruit volgt dat het voor beleid belangrijk is om niet per definitie uit te gaan van een crisis- of probleemsituatie bij het kijken naar de periode na de Coronacrisis. Er is hier sprake van een grootschalig, ongevraagd maatschappelijk experiment met thuiswerken waarvan velen vooral voordelen zien (Bloom, 2014). Laten we dus vooral kijken hoe we deze voordelen kunnen bestendigen, wellicht zelfs versterken in de periode na COVID-19.

De voordelen die de respondenten ervaren hebben te maken met a. een betere fit met de eigen sociale voorkeuren, b. het thuis efficiënter kunnen werken dan op kantoor, en c. meer eigen regie over de werkdag. Hieraan gekoppeld kunnen we aanbevelingen doen die erop gericht zijn deze voordelen te bewaren in de periode na COVID-19.

Ad a. Het ervaren van een betere fit met de eigen sociale voorkeuren lijkt in belangrijke mate afhankelijk van het met enige planbare regelmaat kunnen komen tot thuiswerken. Dit voordeel is waarschijnlijk moeilijk te behouden als we na de Coronacrisis teruggaan naar incidenteel thuiswerken en/of alleen nog thuiswerken om iets af te maken/bij overwerk. Fit met het eigen sociale leven/de voorkeuren daarin vraagt om structureel thuiswerken, en we bevelen dus aan te onderzoeken of na de Coronacrisis structureel thuiswerken de norm kan worden voor de meeste kenniswerkers, ook voor hen die dit vóór de crisis niet of nauwelijks deden (Bloom et al., 2015). Nederland kent overigens al relatief veel werkenden die structureel thuis werken. In andere Europese landen zou dit een grotere stap zijn dan hier in Nederland.

Ad b. Efficiënter werken, bijvoorbeeld door minder tijdverlies aan vergaderingen, toekomen aan achterstallige klussen en dergelijke, heeft alles te maken met werk- en organisatieroutines. De aanbeveling is hier om naarmate de crisis afneemt kritisch als organisatie naar dergelijke routines te kijken en te schrappen waar dat kan. Tegelijkertijd zou het een mogelijk nieuwe aan te bevelen organisatieroutine kunnen zijn om periodiek met zijn allen even niet naar kantoor gaan en even geen reguliere meetings hebben. Een dergelijke routine geeft individuen de mogelijkheid om eens op te ruimen, te schonen en klaar te zijn voor nieuwe dingen.



Ad c. Mensen waarderen tenslotte dat er niemand op hun vingers kijkt, dat ze meer hun eigen ding kunnen doen, tot en met pauze- en eetpatroon. Het is de moeite waard om naarmate de Coronacrisis afneemt te bekijken in hoeverre de neiging tot micromanagement vanuit de organisatie en/of vanuit het team wel echt in het voordeel is van de organisatie/het team. Werkenden zelf lijken hier niet per se op te zitten wachten. Het zou interessant zijn te exploreren of dit na COVID-19 kan worden doorbroken, zodat we dit voordeel niet meteen weer inleveren wanneer we weer massaal terugkeren naar kantoor. Hierbij is het van belang dat lijnmanagers/teamleden dit mogelijke nieuwe normaal accepteren en ondersteunen in plaats van beperken. Het aanpassen van de managementstijl en manier van samenwerken is hierin cruciaal (Baruch, 2000; Allen et al., 2015). De stap hiernaartoe is voor managers vaak bespreekbaar als tegelijkertijd een vorm van sturen op resultaat kan worden bewerkstelligd (Baane et al., 2010).

Tot nu toe hebben we vooral de voordelen belicht. Ook al zijn de nadelen minder sterk uitgesproken dan de voordelen door onze respondenten, ze zijn er wel, en voor sommige personen wegen ze ook zwaar. Het is belangrijk voor het beleid met betrekking tot thuiswerken om de nadelen zoveel mogelijk te minimaliseren dan wel helemaal weg te nemen. De belangrijkste nadelen die de respondenten ervaren, vallen ook uiteen in drie delen. Hier gaat het om a. het (vele) virtuele werken, b. het minder ervaren van de zinvolheid van het werk, en tenslotte c. om het ontbreken van de juiste middelen om het werk vanuit thuis (goed) te kunnen verrichten. Van deze drie is de eerste, virtualisering, het enige nadeel dat algemeen wordt erkend door de respondenten, de andere twee nadelen worden slechts door sommigen ervaren, niet door iedereen.

Ad a. Virtualisering is tegen te gaan door bewustwording en zelfmanagement bij thuiswerkers over het begrenzen van de virtuele werkactiviteiten, het belang van face-to-face contact te benadrukken, lichaamsbeweging te stimuleren, enzovoort. De belangrijke rol van zelfregulatie bij thuiswerken wordt reeds sinds lange tijd onderkend (Baruch et al., 2000; Allen et al., 2015), en komt dus ook nu terug als belangrijk focus qua implicaties van COVID19. Organisaties kunnen - juist ook bij kenniswerkers- informele activiteiten stimuleren en faciliteiten bieden om dergelijke negatieve kanten van scherm-gebonden, bewegingsarm werk te voorkomen. Dit bevelen we dan ook van harte aan. Het is van belang dat medewerkers voldoende variatie in hun dagelijkse activiteiten hebben, waarin handelingen in de analoge en digitale werelden elkaar afwisselen. Omdat de meeste activiteiten bij thuiswerken gekoppeld zijn aan digitale werkmiddelen en elektronisch gemedieerde communicatie kan dit tot monotone arbeid en uitputting leiden. Het dogma van werken tussen 09:00 en 17:00 in een vast patroon met enkel beeldschermwerk en nauwelijks pauze moet doorbroken worden op dit soort werkdagen. Beeldschermwerk is overigens ook zonder Coronacrisis dusdanig sterk toegenomen in de EU en in NL gedurende de

laatste decennia, dat een gezonde mate van beeldschermwerk voor werkenden ook in het algemeen een prioriteit is qua arbeid en gezondheid (Parent-Thirion et al., 2017; Hooftman et al., 2020).

Ad b. Het wegvallen van (zinvolle kanten van het) werk is niet bij iedereen een even groot issue, maar sommige werkenden geven aan dat thuiswerken negatieve gevolgen heeft voor de inhoud van het werk, de kwaliteit van de werkrelaties, het plezier dat men eraan ontleent, het inkomen en dergelijke. Aanbeveling hier is om dit te benaderen net als andere bedreigingen van hulpbronnen (resources) in het werk. Het (dreigend) verlies van belangrijke resources is te beschouwen als stressor, en dergelijke stressoren kunnen leiden tot stressreacties. Hier kan men individuele werknemers op monitoren, al dan niet via het inschakelen van stafdiensten en/of contractors (Arbo/HRM/bedrijfsmaatschappelijk werk/bedrijfspsycholoog). Dit is een volgende belangrijke aanbeveling op basis van deze resultaten.

Ad c. Het ontbreken van adequate werkmiddelen (machines, documenten, software etc.) is een kwestie van herbezinnen op de locatie c.q. allocatie van belangrijke organisatiefaciliteiten en/of het verbeteren van IT-voorzieningen. Wellicht is het ook mogelijk dat organisaties meer faciliteren bij het verkrijgen van de juiste werkmiddelen thuis (zoals een instelbare bureaustoel, snelle computer, goede internetverbinding, tweede beeldscherm, scanner, software enzovoort) en bij het kunnen beschikken over een geschikte plek om thuis te werken. Door dit te inventariseren en meer te faciliteren vanuit de organisatie kan dit “nadeel” worden gecompenseerd of wellicht zelfs volledig opgelost. Hier ligt een volgende aanbeveling voor de periode na COVID-19.

Nederland scoort gunstiger dan andere landen in de EU als het gaat om het kunnen beschikken over adequate werkmiddelen. Dit mogelijke nadeel is hier dus minder van toepassing. Nederland scoort minder gunstig op twee andere gebieden. Het eerste gebied betreft de fit met de eigen sociale voorkeuren. Dit rapporteren respondenten in andere EU-landen sterker dan respondenten in NL. Wat betreft het tweede gebied: door de NL-groep wordt sterker aangegeven dan in andere EU-landen dat men zinvolle aspecten van het werk verliest. Dit nadeel weegt hier in Nederland dus relatief sterk. Bij de constatering van deze verschillen past wel een kanttekening. De NL-onderzoeksgroep is relatief klein. Ook is de onderzoeksgroep niet landelijk representatief. Dus is grote voorzichtigheid geboden bij het verbinden van conclusies aan de hier gepresenteerde vergelijkingen tussen NL en EU.

We interpretern de in deze studie gevonden verschillen vooralsnog volgens de lijnen van “verminderde meeropbrengst”. Hiermee wordt het volgende bedoeld: NL heeft vóór de Coronacrisis al op grotere schaal structureel thuiswerken ingevoerd dan elders in Europa, en zowel de infrastructuur vanuit de organisatie als het privéleven zijn hier in NL al meer op

aangepast. De voordelen van thuiswerken zijn hier in Nederland wellicht dan ook al deels behaald, en extra voordeel is steeds moeilijker te behalen. Tegelijkertijd zijn eventuele nadelen wellicht sneller en nadrukkelijker in beeld.

We hopen met dit onderzoek en met deze aanbevelingen een bijdrage te leveren aan het verder gestalte geven aan thuiswerken, tijdens en na COVID-19. Op basis van het onderzoek kunnen wij in ieder geval concluderen dat thuiswerken een volwassen optie is voor professionele en managementmedewerkers, rekening houdend met de hierboven genoemde aanbevelingen qua voor- en nadelen.

## 9. Literatuurverwijzingen

Ahrendt, D., Sandor, E., Leoncikas, T., Wilkens, M., & Mascherini, M. (2020). *Eurofound, Living, working and COVID-19: Methodological note of Wave 1. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Luxembourg.*

Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.

Baane, R., Houtkamp, P., & Knotter, M. (2010). *Het nieuwe werken ontrafeld*. Assen: Uitgeverij Van Gorcum.

Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383-400.

Bapuji, H., Patel, C., Ertug, G., & Allen, D.A. (2020). Corona Crisis and inequality: Why management research needs a societal turn. *Journal of Management (in press)*.

Baruch, Y. (2000). Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New technology, work and employment*, 15(1), 34-49.

Biron, M., & van Veldhoven, M. (2016). When control becomes a liability rather than an asset: Comparing home and office days among part-time teleworkers. *Journal of Organizational Behavior*, 37(8), 1317-1337.

Bloom, N. (2014). To raise productivity, let more employees work from home. *Harvard Business Review*, 92(1/2), 28-29.

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218.

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524.

Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*.

Hooftman, W., Mars, G., Knops, J., Van Dam, L., De Vroome, E., Janssen, B., Pleijers, A., & Van den Bossche, S. (2020). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2019: Methodologie en globale resultaten*. Leiden/Heerlen: TNO/CBS.

Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347-367.

Messenger, J. C., & Gschwind, L. (2016). Three generations of Telework: New ICT s and the (R) evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195-208.

Parent-Thirion, A., Biletta, I., Cabrita, J., Vargas, O., Vermeylen, G., Wilczynska, A., & Wilkwns, M. (2017). *Eurofound, Sixth european working conditions survey—overview report (update)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Rudolph, C.W., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., Shockley, K., Shoss, M., Sonnentag, S., & Zacher, H. (2020). Pandemics: Implications for Research and Practice in Industrial and Organizational Psychology. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice* (in press).

Sardeshmukh, S. R., Sharma, D., & Golden, T. D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: A job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 193-207.

Sinclair, R.R., Allen, T., Barber, L., Bergman, M., Britt, T., Butler, A., Ford, M., Hammer, L., Kath, L., Probst, T., & Yuan, Z. (2020). Occupational health science in the time of COVID-19: Now more than ever. *Occupational Health Science* (in press).

Van Veldhoven, M., Van den Broeck, A., Daniels, K., Bakker, A. B., Tavares, S. M., & Ogbonnaya, C. (2020). Challenging the universality of job resources: Why, when, and for whom are they beneficial?. *Applied Psychology*, 69(1), 5-29.

Vega, R. P., Anderson, A. J., & Kaplan, S. A. (2015). A within-person examination of the effects of telework. *Journal of Business and Psychology*, 30(2), 313-323.

## 10. Bijlagen

- 10.1 Appendix A. NL-versie van de vragenlijst
- 10.2 Appendix B. Resultaten deel1/losse items
- 10.3 Appendix C. Resultaten deel2/schalen

## 10.1 Appendix A. NL-versie van de vragenlijst

### **Ervaringen met thuiswerken - Lente 2020**

Wij zijn een internationale groep onderzoekers van universiteiten in Denemarken, Nederland, Spanje en het Verenigd Koninkrijk, onder leiding van de Technische Universiteit van Denemarken (DTU). Wij doen onderzoek naar het gebruik van digitale technologie tijdens de COVID-19/Coronavirus uitbraak, naar hoe mensen nu samenwerken, en hoe mensen het werken of afstand nu organiseren.

Er zijn 23 vragen in deze enquête.

#### **Introductie en toestemming**

Voor we beginnen met het verzamelen van de data, moeten wij er zeker van zijn dat u het volgende heeft gelezen, begrijpt en hiermee akkoord gaat:

#### **Wat is het doel van deze enquête?**

Leren van de ervaringen van mensen terwijl zij momenteel werken of studeren vanuit thuis.

#### **Welke data wordt verzameld?**

Vrijwillige demografische kenmerken (bijv. leeftijd, sekse), meningen over thuiswerken en ervaringen met digitale technologie die samenwerken op afstand mogelijk maakt.

#### **Worden de data van deze enquête persoonlijk aan mij gekoppeld en bewaard?**

Nee, deze enquête is anoniem: er worden geen persoonlijk identificeerbare data (bijv. naam, geboortedatum, e-mailadres, IP-adres of locatiegegevens) verzameld of bewaard.

#### **Hoe wordt de data verwerkt?**

Statistische analyses zullen worden uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de hoofdonderzoeker (DTU), met wetenschappelijke rapportage als doel, per land en voor alle data gezamenlijk. De rapportages zullen alleen informatie bevatten die is geaggregeerd.

#### **Hoe wordt de data opgeslagen?**

De anonieme antwoorden zullen worden opgeslagen in een beveiligde opslag gelegen op de Technische Universiteit van Denemarken (DTU) tot het einde van het onderzoek (April 2022).

#### **Hoe kan ik mijn data verwijderen?**

U kunt klikken op "Exit" in het uiterste rechtse deel van de pagina en de enquête verwijderen, of contact met ons opnemen via een unieke ID-code die u kunt aanmaken.

#### **Hoe kan ik contact opnemen?**

- Verantwoordelijke onderzoekers bij DTU: Prof. John Paulin Hansen: (insert link here) en Christine Ipsen: (insert link here)
- Verantwoordelijke voor databeheer bij DTU: Ane Sandager: (insert link here)
- Nederlandse versie: Prof. Marc van Veldhoven (Tilburg University, Department of HR Studies): (insert link here)

**1. Kunt u a.u.b. bevestigen dat:**

- U ouder bent dan 18 jaar;
- U de informatie hierboven heeft gelezen en begrepen;
- En u vrijwillig instemt om deel te nemen aan deze enquête?

Kies a.u.b. slechts één van de volgende mogelijkheden:

- Ja
- Nee

Mijn huidige werksituatie

**2. Werkt u vanuit thuis sinds de COVID-19 virusuitbraak?**

Beantwoord deze vraag alleen als de volgende zaken van toepassing zijn:

Antwoord was 'ja' op de vraag '1 [UK00]' (Kunt u bevestigen dat: - u meer dan 18 jaar bent; -u de informatie hierboven heeft gelezen en begrepen; - en u vrijwillig instemt mee te doen aan deze enquête?)

! Kies één van de volgende antwoorden

Kies a.u.b. slechts één van de volgende antwoorden:

- Ja, ik werk alleen nog vanuit thuis
- Ja, ik werk soms vanuit thuis
- Nee

**3. Waarom werkt u momenteel vanuit thuis?**

Beantwoord deze vraag alleen als de volgende zaken van toepassing zijn:

Antwoord was 'Ja, ik werk soms thuis' of 'Ja, ik werk alleen thuis' bij vraag '2 [UK1]' (Werkt u thuis sinds de virusuitbraak van COVID-19) en Antwoord was 'ja' op de vraag '1 [UK00]' (Kunt u bevestigen dat: - u meer dan 18 jaar bent; -u de informatie hierboven heeft gelezen en begrepen; - en u vrijwillig instemt mee te doen aan deze enquête?)

! Kruis alle toepasselijke antwoorden aan

Kruis a.u.b. **alle** antwoorden aan die van toepassing zijn:

- Omdat het mij is opgelegd om het zo te doen
- Omdat ik er de voorkeur aan geef om het zo te doen
- Omdat ik ziek ben
- Omdat ik denk dat ik wellicht drager ben van het virus
- Omdat ik normaliter vanuit thuis werk

**4. Op welke dag bent u gestart met thuiswerken?**

Beantwoord deze vraag alleen als de volgende zaken van toepassing zijn:

Antwoord was 'Ja, ik werk soms thuis' of 'Ja, ik werk alleen thuis' bij vraag '2 [UK1]' (Werkt u thuis sinds de virusuitbraak van COVID-19) en Antwoord was 'ja' op de vraag '1 [UK00]' (Kunt u bevestigen dat: - u meer dan 18 jaar bent; -u de informatie hierboven heeft gelezen en begrepen; - en u vrijwillig instemt mee te doen aan deze enquête?)

Geef a.u.b. een datum:



**5. Hoe zou u de ervaring met thuiswerken beschrijven in uw eigen woorden?**

Beantwoord deze vraag alleen als de volgende zaken van toepassing zijn:

Antwoord was 'Ja, ik werk soms thuis' of 'Ja, ik werk alleen thuis' bij vraag '2 [UK1]' (Werkt u thuis sinds de virusuitbraak van COVID-19) en Antwoord was 'ja' op de vraag '1 [UK00]' (Kunt u bevestigen dat: - u meer dan 18 jaar bent; -u de informatie hierboven heeft gelezen en begrepen; - en u vrijwillig instemt mee te doen aan deze enquête?)

Schrijf a.u.b. hier uw antwoord:

---

---

---

---

---

---

**6. Hoeveel dagen per week werkte u gemiddeld parttime of fulltime vanuit thuis vóór de uitbraak van het COVID-19 virus? (Geef a.u.b. het aantal dagen aan waarop u meer dan één uur vanuit thuis werkte) \***

Beantwoord deze vraag alleen als de volgende zaken van toepassing zijn:

Antwoord was 'Ja, ik werk soms thuis' of 'Ja, ik werk alleen thuis' bij vraag '2 [UK1]' (Werkt u thuis sinds de virusuitbraak van COVID-19) en Antwoord was 'ja' op de vraag '1 [UK00]' (Kunt u bevestigen dat: - u meer dan 18 jaar bent; -u de informatie hierboven heeft gelezen en begrepen; - en u vrijwillig instemt mee te doen aan deze enquête?)

! Kies een van de volgende antwoorden

Kies a.u.b. slechts **één** van de volgende mogelijkheden:

- Ik heb nog nooit eerder vanuit thuis gewerkt
- Minder dan een dag
- Een dag
- Twee dagen
- Drie dagen
- Vier dagen
- Vijf dagen
- Zes dagen
- Zeven dagen

Mijn huidige werksituatie II

**7. In hoeverre bent u het eens met de uitspraak?**

Beantwoord deze vraag alleen als de volgende zaken van toepassing zijn:

Antwoord was 'Ja, ik werk soms thuis' of 'Ja, ik werk alleen thuis' bij vraag '2 [UK1]' (Werkt u thuis sinds de virusuitbraak van COVID-19) en Antwoord was 'ja' op de vraag '1 [UK00]' (Kunt u bevestigen dat: - u meer dan 18 jaar bent; -u de informatie hierboven heeft gelezen en begrepen; - en u vrijwillig instemt mee te doen aan deze enquête?)

Kies a.u.b. het geschikte antwoord bij elke uitspraak:

	Sterk mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Sterk mee eens
Gedurende deze tijden werk ik meer uren dan gewoonlijk					
Gedurende deze tijden krijg ik minder werk gedaan dan gewoonlijk					
Gedurende deze tijden is mijn werk veeleisender dan gewoonlijk					
De informatie die ik heb gekregen vanuit mijn werk of opleiding heeft me goed voorbereid op het werken vanuit thuis					
Ik kan goede relaties onderhouden met mijn collega's of medestudenten terwijl ik thuiswerk					

Digitale systemen

**8. Hoe vaak maakt u gebruik van onderstaande systemen deze dagen? Beantwoord a.u.b. de vraag voor alle genoemde systemen.**

Beantwoord deze vraag alleen als de volgende zaken van toepassing zijn:

Antwoord was 'Ja, ik werk soms thuis' of 'Ja, ik werk alleen thuis' bij vraag '2 [UK1]' (Werkt u thuis sinds de virusuitbraak van COVID-19) en Antwoord was 'ja' op de vraag '1 [UK00]' (Kunt u bevestigen dat: - u meer dan 18 jaar bent; -u de informatie hierboven heeft gelezen en begrepen; - en u vrijwillig instemt mee te doen aan deze enquête?)

Kies a.u.b. het geschikte antwoord voor elk systeem:

	Nooit	Nauwelijks	Soms	Vaak	Altijd
E-mail					
Gedeelde on-line documenten					
Conferentiesystemen (bijv. Facetime, Skype, Zoom of andere)					
Facebook groepen					
Andere zogenaamde "groupware" programma's (bijv. MS Team, Lotus Notes, Wire, Zoho, Slack, Trello of andere)					
Telefoon					
Communicatie apps (bijv. Messenger, WhatsApp of andere)					
SMS					

**9. Als u gebruik maakt van andere digitale systemen om vanuit thuis te werken, wilt u deze dan hieronder specificeren.**

Beantwoord deze vraag alleen als de volgende zaken van toepassing zijn:

Antwoord was 'Ja, ik werk soms thuis' of 'Ja, ik werk alleen thuis' bij vraag '2 [UK1]' (Werkt u thuis sinds de virusuitbraak van COVID-19) en Antwoord was 'ja' op de vraag '1 [UK00]' (Kunt u bevestigen dat: - u meer dan 18 jaar bent; -u de informatie hierboven heeft gelezen en begrepen; - en u vrijwillig instemt mee te doen aan deze enquête?)

Schrijf a.u.b. hier uw antwoord:

---



---



---



---

**10. Met hoeveel mensen heeft u naar schatting contact gedurende een dag waarop u thuiswerkt?**

!Kies één van de volgende antwoorden

Kies a.u.b. slechts **één** van de volgende mogelijkheden:

- 1
- 2-4
- 5-9
- 10-14
- 15-19
- 20-24
- 25-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60-69
- 70-79
- 80-89
- 90-100
- +100

## Voordelen van thuiswerken

### 11. In hoeverre bent u het er mee eens of oneens dat de volgende aspecten positief worden beïnvloed door uw thuiswerken?

Beantwoord deze vraag alleen als de volgende zaken van toepassing zijn:

Antwoord was 'Ja, ik werk soms thuis' of 'Ja, ik werk alleen thuis' bij vraag '2 [UK1]' (Werkt u thuis sinds de virusuitbraak van COVID-19) en Antwoord was 'ja' op de vraag '1 [UK00]' (Kunt u bevestigen dat: - u meer dan 18 jaar bent; -u de informatie hierboven heeft gelezen en begrepen; - en u vrijwillig instemt mee te doen aan deze enquête?)

Kies a.u.b. het geschikte antwoord voor elk aspect:

	Sterk mee oneens	Mee Oneens	Neutraal	Mee Eens	Sterk mee eens
Ik draag bij aan het verlagen van het risico op het verspreiden van COVID-19					
Ik krijg tijd om te focussen op mijn werk zonder onderbrekingen door andere mensen					
Ik krijg een mogelijkheid om eens wat ander werk te doen waarvoor ik normaliter geen tijd heb					
Ik hoef geen tijd te besteden aan lange vergaderingen					
Ik kan pauze nemen wanneer ik maar wil					
Ik kan dicht bij mijn familie en vrienden zijn					
Ik vind de sfeer bij mij thuis beter dan op mijn werk					
Ik kan mijn eigen eten en drinken nuttigen					
Ik heb niemand die me op de vingers kijkt					
Ik bespaar reistijd van en naar mijn werk					
Ik stel mezelf niet bloot aan het risico om ziek te worden					
Ik krijg een kans om mijn oude gewoontes te doorbreken en mijn routines te veranderen					
Het is makkelijker om met mensen in contact te komen dan normaal					

**12. Als u andere voordelen heeft ervaren van het thuiswerken, geef deze dan hieronder weer.**

Beantwoord deze vraag alleen als de volgende zaken van toepassing zijn:

Antwoord was 'Ja, ik werk soms thuis' of 'Ja, ik werk alleen thuis' bij vraag '2 [UK1]' (Werkt u thuis sinds de virusuitbraak van COVID-19) en Antwoord was 'ja' op de vraag '1 [UK00]' (Kunt u bevestigen dat: - u meer dan 18 jaar bent; -u de informatie hierboven heeft gelezen en begrepen; - en u vrijwillig instemt mee te doen aan deze enquête?)

Schrijf a.u.b. hier uw antwoord:

---

---

---

---

---

Nadelen van thuiswerken

**13. In hoeverre bent u het er mee eens of oneens dat de volgende aspecten negatief worden beïnvloed door uw thuiswerken?**

Beantwoord deze vraag alleen als de volgende zaken van toepassing zijn:

Antwoord was 'Ja, ik werk soms thuis' of 'Ja, ik werk alleen thuis' bij vraag '2 [UK1]' (Werkt u thuis sinds de virusuitbraak van COVID-19) en Antwoord was 'ja' op de vraag '1 [UK00]' (Kunt u bevestigen dat: - u meer dan 18 jaar bent; -u de informatie hierboven heeft gelezen en begrepen; - en u vrijwillig instemt mee te doen aan deze enquête?)

Kies a.u.b. het geschikte antwoord voor elk aspect:

	Sterk mee oneens	Mee Oneens	Neutraal	Mee Eens	Sterk mee eens
Ik kan mijn collega's en andere mensen niet zoveel zien als ik zou willen					
Ik heb (fysieke) apparatuur nodig om mijn werk te doen waar ik thuis geen toegang tot heb					
Ik heb data of documenten nodig om mijn werk te doen waar ik thuis geen toegang tot heb					
Ik vind het moeilijk om gefocust te blijven op werk wanneer ik alleen ben					
Ik weet niet wat voor werk ik zou moeten doen					
Ik mis het eten en andere voorzieningen die we op mijn werkplek hebben					
Het is een financieel probleem voor mijn werk dat ik niet op mijn werkplek kan zijn					
Ik word afgeleid door andere mensen thuis					
Ik mis dat ik het huis uit kan gaan					
Ik krijg niet genoeg beweging als ik niet op mijn werkplek ben					
Het werk dat ik thuis doe is niet zo interessant als dat wat ik op mijn werkplek doe					
Ik ben bang dat er niet genoeg werk zal zijn dat ik thuis kan doen					
De fysieke omstandigheden in mijn huis maken geen goede werkomgeving mogelijk (verstelbare stoel en tafel, genoeg licht, stilte, goede monitor, etc.)					
Het kost mij meer moeite dat ik mijn normale routines niet kan gebruiken					
Ik voel me meer "vastzitten aan mijn computer" dan op mijn werkplek					
Ik maak me zorgen dat er werktaken zijn die ik zou willen doen maar vanuit thuis niet kan doen					

**14. Als u andere nadelen heeft ervaren van het thuiswerken, geef deze dan hieronder weer**

Beantwoord deze vraag alleen als de volgende zaken van toepassing zijn:

Antwoord was 'Ja, ik werk soms thuis' of 'Ja, ik werk alleen thuis' bij vraag '2 [UK1]' (Werkt u thuis sinds de virusuitbraak van COVID-19) en Antwoord was 'ja' op de vraag '1 [UK00]' (Kunt u bevestigen dat: - u meer dan 18 jaar bent; -u de informatie hierboven heeft gelezen en begrepen; - en u vrijwillig instemt mee te doen aan deze enquête?)

Schrijf a.u.b. hier uw antwoord:

---

---

---

---

---

Demografische informatie

**15. Wat voor werk doet u momenteel? U mag meerdere antwoorden aanklikken.**

Beantwoord deze vraag alleen als de volgende zaken van toepassing zijn:

Antwoord was 'Ja, ik werk soms thuis' of 'Ja, ik werk alleen thuis' bij vraag '2 [UK1]' (Werkt u thuis sinds de virusuitbraak van COVID-19) en Antwoord was 'ja' op de vraag '1 [UK00]' (Kunt u bevestigen dat: - u meer dan 18 jaar bent; -u de informatie hierboven heeft gelezen en begrepen; - en u vrijwillig instemt mee te doen aan deze enquête?)

! Kruis alle toepasselijke antwoorden aan

Kruis a.u.b. **alle** antwoorden aan die van toepassing zijn:

- Ik ben student
- Ik doe administratief werk
- Ik doe onderzoek
- Ik ontwikkel systemen, plannen of modellen
- Ik ben een manager
- Ik zit in de communicatie
- Ik ben leraar en begeleider
- Ik zit in de commercie
- Ik monitor systemen
- Ik werk in de productie
- Ik werk aan creatieve producties
- Anders: \_\_\_\_\_

**16. Wat is uw leeftijd?**

Beantwoord deze vraag alleen als de volgende zaken van toepassing zijn:

Antwoord was 'Ja, ik werk soms thuis' of 'Ja, ik werk alleen thuis' bij vraag '2 [UK1]' (Werkt u thuis sinds de virusuitbraak van COVID-19) en Antwoord was 'ja' op de vraag '1 [UK00]' (Kunt u bevestigen dat: - u meer dan 18 jaar bent; -u de informatie hierboven heeft gelezen en begrepen; - en u vrijwillig instemt mee te doen aan deze enquête?)

! Kies een van de volgende antwoorden

Kies a.u.b. slechts **één** van de volgende mogelijkheden:

- 10-20 jaar
- 21-30 jaar
- 31-40 jaar
- 41-50 jaar
- 51-60 jaar
- Ouder dan 60 jaar
- Wil ik liever niet zeggen

**17. Met welk geslacht identificeert u zichzelf het meest?**

Beantwoord deze vraag alleen als de volgende zaken van toepassing zijn:

Antwoord was 'Ja, ik werk soms thuis' of 'Ja, ik werk alleen thuis' bij vraag '2 [UK1]' (Werkt u thuis sinds de virusuitbraak van COVID-19) en Antwoord was 'ja' op de vraag '1 [UK00]' (Kunt u bevestigen dat: - u meer dan 18 jaar bent; -u de informatie hierboven heeft gelezen en begrepen; - en u vrijwillig instemt mee te doen aan deze enquête?)

! Kies een van de volgende antwoorden

Kies a.u.b. slechts **één** van de volgende mogelijkheden:

- Vrouw
- Man
- Wil ik liever niet zeggen
- Anders: \_\_\_\_\_

**18. Wat is uw hoogst behaalde opleidingsniveau?**

Beantwoord deze vraag alleen als de volgende zaken van toepassing zijn:

Antwoord was 'Ja, ik werk soms thuis' of 'Ja, ik werk alleen thuis' bij vraag '2 [UK1]' (Werkt u thuis sinds de virusuitbraak van COVID-19) en Antwoord was 'ja' op de vraag '1 [UK00]' (Kunt u bevestigen dat: - u meer dan 18 jaar bent; -u de informatie hierboven heeft gelezen en begrepen; - en u vrijwillig instemt mee te doen aan deze enquête?)

! Kies een van de volgende antwoorden

Kies slechts één van de volgende mogelijkheden:

- Geen opleiding afgerond
- Basisschool
- Middelbare school
- Lager beroepsonderwijs
- Middelbaar beroepsonderwijs
- Hoger beroepsonderwijs
- Universitaire Bachelor
- Universitaire Master
- Universitair Doctoraat
- Overige



**19. In welk land verblijft u momenteel?**

Beantwoord deze vraag alleen als de volgende zaken van toepassing zijn:

Antwoord was 'Ja, ik werk soms thuis' of 'Ja, ik werk alleen thuis' bij vraag '2 [UK1]' (Werkt u thuis sinds de virusuitbraak van COVID-19) en Antwoord was 'ja' op de vraag '1 [UK00]' (Kunt u bevestigen dat: - u meer dan 18 jaar bent; -u de informatie hierboven heeft gelezen en begrepen; - en u vrijwillig instemt mee te doen aan deze enquête?)

! Kies één van de volgende antwoorden

Kies a.u.b. slechts één van de volgende mogelijkheden:

(lijst van landen, alleen beschikbaar in het Engels)

**20. Hoeveel jonge mensen en volwassenen, inclusief uzelf, bevinden zich in huis terwijl u thuiswerkt tijdens COVID-19?**

Beantwoord deze vraag alleen als de volgende zaken van toepassing zijn:

Antwoord was 'Ja, ik werk soms thuis' of 'Ja, ik werk alleen thuis' bij vraag '2 [UK1]' (Werkt u thuis sinds de virusuitbraak van COVID-19) en Antwoord was 'ja' op de vraag '1 [UK00]' (Kunt u bevestigen dat: - u meer dan 18 jaar bent; -u de informatie hierboven heeft gelezen en begrepen; - en u vrijwillig instemt mee te doen aan deze enquête?)

! Kies een van de volgende antwoorden

Kies a.u.b. slechts één van de volgende mogelijkheden:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 of meer

**21. Hoeveel kinderen onder 15 jaar bevinden zich in huis terwijl u thuiswerkt tijdens COVID-19?**

Beantwoord deze vraag alleen als de volgende zaken van toepassing zijn:

Antwoord was 'Ja, ik werk soms thuis' of 'Ja, ik werk alleen thuis' bij vraag '2 [UK1]' (Werkt u thuis sinds de virusuitbraak van COVID-19) en Antwoord was 'ja' op de vraag '1 [UK00]' (Kunt u bevestigen dat: - u meer dan 18 jaar bent; -u de informatie hierboven heeft gelezen en begrepen; - en u vrijwillig instemt mee te doen aan deze enquête?)

! Kies een van de volgende antwoorden

Kies a.u.b. slechts één van de volgende mogelijkheden:

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4 of meer

## Algemene situatie

### 22. Al met al, kijkend naar uw huidige werk- en leefsituatie, hoe zou u deze omschrijven?

Beantwoord deze vraag alleen als de volgende zaken van toepassing zijn:

Antwoord was 'Ja, ik werk soms thuis' of 'Ja, ik werk alleen thuis' bij vraag '2 [UK1]' (Werkt u thuis sinds de virusuitbraak van COVID-19) en Antwoord was 'ja' op de vraag '1 [UK00]' (Kunt u bevestigen dat: - u meer dan 18 jaar bent; -u de informatie hierboven heeft gelezen en begrepen; - en u vrijwillig instemt mee te doen aan deze enquête?)

! Kies een van de volgende antwoorden

Kies a.u.b. slechts één van de volgende mogelijkheden:

- Veel minder uitdagend dan normaal
- Iets minder uitdagend dan normaal
- Net zo uitdagend als normaal
- Iets meer uitdagend dan normaal
- Veel meer uitdagend dan normaal

### 23. Heeft u nog aanvullende opmerkingen of feedback?

Beantwoord deze vraag alleen als de volgende zaken van toepassing zijn:

Antwoord was 'Ja, ik werk soms thuis' of 'Ja, ik werk alleen thuis' bij vraag '2 [UK1]' (Werkt u thuis sinds de virusuitbraak van COVID-19) en Antwoord was 'ja' op de vraag '1 [UK00]' (Kunt u bevestigen dat: - u meer dan 18 jaar bent; -u de informatie hierboven heeft gelezen en begrepen; - en u vrijwillig instemt mee te doen aan deze enquête?)

Schrijf a.u.b. hier uw antwoord:

---

---

---

---

---

### Hartelijk dank voor uw deelname!

John Paulin Hansen, Professor & Christine Ipsen, Hoofd van de onderzoeksgroep, DTU Management, Technische Universiteit van Denemarken.

Marc van Veldhoven, Professor, Departement Human Resource Studies, Tilburg University.

Dien uw enquête in.

Bedankt voor het invullen van deze enquête.

## 10.2 Appendix B. Resultaten deel1/losse items

### Ervaringen met thuiswerken - Lente 2020

- Ruwe resultaten data t/m 11 mei 2020
- Alle respondenten hebben “informed consent” gegeven
- Alleen respondenten die fulltime thuis werken sinds COVID-19
- Alleen werkenden, geen studenten
- NL: 236 respondenten (4,9%)
- EU-overige landen: 4599 respondenten (95,1%); met name uit Oostenrijk, Denemarken, Finland, Duitsland, Italië, Spanje, Zweden en UK
- Tot nu toe alleen kwantitatieve onderdelen van de survey verwerkt

### Waarom werkt u momenteel vanuit thuis?

Hier zijn meerdere antwoorden mogelijk, dus elke sub-optie kan in theorie tot 100% lopen

	NL	EU
Omdat het mij is opgelegd om het zo te doen	81.8%	88.8%
Omdat ik er de voorkeur aan geef om het zo te doen	29.8%	21,4%
Omdat ik ziek ben	0%	1,4%
Omdat ik denk dat ik wellicht drager ben van het virus	2,5%	8,2%
Omdat ik normaliter vanuit thuis werk	5,1%	4,3%

### Hoeveel dagen per week werkte u gemiddeld parttime of fulltime vanuit thuis vóór de uitbraak van het COVID-19 virus? (Geef a.u.b. het aantal dagen aan waarop u meer dan één uur vanuit thuis werkte)

	NL	EU
Ik heb nog nooit eerder vanuit thuis gewerkt	10,2%	27,7%
Minder dan een dag	30,1%	36,8%
Een dag	38,1%	16,3%
Twee dagen	10,6%	7,0%
Drie dagen	4,2%	2,7%
Vier dagen	1,3%	1,8%
Vijf dagen	4,7%	5,5%
Zes dagen	0,4%	0,9%
Zeven dagen	0,4%	1,2%

**In hoeverre bent u het eens met de uitspraak?**

Antwoordpercentage	Sterk mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Sterk mee eens
Gedurende deze tijden werk ik meer uren dan gewoonlijk	NL: 8,1 EU: 14,2	NL: 33,9 EU: 26,9	NL: 20,8 EU: 20,3	NL: 26,3 EU: 23,1	NL: 11,0 EU: 15,6
Gedurende deze tijden krijg ik minder werk gedaan dan gewoonlijk	NL: 13,1 EU: 27,9	NL: 36,4 EU: 29,9	NL: 11,4 EU: 14,2	NL: 28,8 EU: 20,9	NL: 10,2 EU: 7,2
Gedurende deze tijden is mijn werk veeleisender dan gewoonlijk	NL: 7,2 EU: 8,5	NL: 30,9 EU: 27,6	NL: 20,8 EU: 26,5	NL: 33,1 EU: 28,4	NL: 8,1 EU: 9,1
De informatie die ik heb gekregen vanuit mijn werk of opleiding heeft me goed voorbereid op het werken vanuit thuis	NL: 3,8 EU: 2,5	NL: 10,6 EU: 9,5	NL: 28,0 EU: 16,0	NL: 42,4 EU: 43,0	NL: 15,3 EU: 29,0
Ik kan goede relaties onderhouden met mijn collega's of medestudenten terwijl ik thuiswerk	NL: 2,5 EU: 3,1	NL: 16,9 EU: 16,7	NL: 16,4 EU: 16,5	NL: 46,4 EU: 46,0	NL: 17,4 EU: 17,7

**Hoe vaak maakt u gebruik van onderstaande systemen deze dagen? Beantwoord a.u.b. de vraag voor alle genoemde systemen.**

Hier zijn meerdere antwoorden mogelijk, dus elke sub-optie kan in theorie tot 100% lopen

Antwoordpercentage	Nooit	Nauwelijks	Soms	Vaak	Altijd
E-mail	NL: 0 EU: 0,2	NL: 0,4 EU: 0,9	NL: 1,7 EU: 2,6	NL: 21,6 EU: 18,2	NL: 76,3 EU: 78,2
Gedeelde on-line documenten	NL: 8,1 EU: 5,9	NL: 8,9 EU: 8,4	NL: 18,2 EU: 17,2	NL: 32,2 EU: 31,1	NL: 32,6 EU: 37,7
Conferentiesystemen (bijv. Facetime, Skype, Zoom of andere)	NL: 4,2 EU: 4,8	NL: 3,4 EU: 4,8	NL: 10,6 EU: 14,2	NL: 42,8 EU: 36,3	NL: 39,6 EU: 39,9
Facebook groepen	NL: 83,9 EU: 76,8	NL: 9,7 EU: 11,2	NL: 2,5 EU: 6,4	NL: 2,5 EU: 3,6	NL: 1,3 EU: 2,0
Andere "groupware" (bijv. MS Team, Lotus Notes, Wire, Zoho, Slack, Trello of andere)	NL: 27,1 EU: 33,9	NL: 10,6 EU: 9,7	NL: 16,1 EU: 11,4	NL: 21,2 EU: 18,5	NL: 25,0 EU: 26,5
Telefoon	NL: 0,4 EU: 4,2	NL: 10,2 EU: 13,0	NL: 20,3 EU: 27,9	NL: 38,1 EU: 33,5	NL: 30,9 EU: 21,5
Communicatie apps (bijv. Messenger, WhatsApp of andere)	NL: 3,0 EU: 26,8	NL: 7,2 EU: 16,4	NL: 23,3 EU: 19,1	NL: 39,4 EU: 21,3	NL: 27,1 EU: 16,5
SMS	NL: 54,7 EU: 40,2	NL: 29,7 EU: 29,2	NL: 13,6 EU: 19,4	NL: 1,3 EU: 8,4	NL: 0,8 EU: 3,0

**Met hoeveel mensen heeft u naar schatting contact gedurende een dag waarop u thuiswerkt?**

	NL	EU
1	1,7%	2,9%
2-4	23,7%	24,5%
5-9	43,1%	33,1%
10-14	17,4%	19,6%
15-19	7,8%	7,7%
20-24	4,3%	4,4%
25-29	0,4%	2,6%
30-39	0,9%	2,0%
40-49	0,9%	0,9%
50-59	0%	1%
60-69	0%	0,2%
70-79	0%	0,1%
80-89	0%	0,2%
90-100	0%	0,2%
+100	0%	0,6%

**Voordelen van thuiswerken**

Dit zal worden verwerkt/gerapporteerd in 3 dimensies op basis van de factoranalyse (zie Appendix C).

We rapporteren hieronder voor de volledigheid ook de gemiddelde scores per item op een schaal van 1 (sterk oneens) tot 5 (sterk eens).

**In hoeverre bent u het er mee eens of oneens dat de volgende aspecten positief worden beïnvloed door uw thuiswerken?**

	Gemiddelde score
Ik draag bij aan het verlagen van het risico op het verspreiden van COVID-19	NL: 4,45 EU: 4,64
Ik krijg tijd om te focussen op mijn werk zonder onderbrekingen door andere mensen	NL: 3,31 EU: 3,47
Ik krijg een mogelijkheid om eens wat ander werk te doen waarvoor ik normaliter geen tijd heb	NL: 2,86 EU: 3,04
Ik hoef geen tijd te besteden aan lange vergaderingen	NL: 3,07 EU: 2,97
Ik kan pauze nemen wanneer ik maar wil	NL: 3,56 EU: 3,65
Ik kan dicht bij mijn familie en vrienden zijn	NL: 3,41 EU: 3,42
Ik vind de sfeer bij mij thuis beter dan op mijn werk	NL: 2,78 EU: 2,96
Ik kan mijn eigen eten en drinken nuttigen	NL: 3,80 EU: 3,81
Ik heb niemand die me op de vingers kijkt	NL: 3,06 EU: 2,72
Ik bespaar reistijd van en naar mijn werk	NL: 4,30 EU: 4,39
Ik stel mezelf niet bloot aan het risico om ziek te worden	NL: 4,21 EU: 4,43
Ik krijg een kans om mijn oude gewoontes te doorbreken en mijn routines te veranderen	NL: 3,16 EU: 3,31
Het is makkelijker om met mensen in contact te komen dan normaal	NL: 2,28 EU: 2,54

### **Nadelen van thuiswerken**

Dit zal worden verwerkt/gerapporteerd in 3 dimensies op basis van de factoranalyse (zie Appendix C).

We rapporteren hieronder voor de volledigheid ook de gemiddelde scores per item op een schaal van 1 (sterk oneens) tot 5 (sterk eens).

**In hoeverre bent u het er mee eens of oneens dat de volgende aspecten negatief worden beïnvloed door uw thuiswerken?**

	Gemiddelde score
Ik kan mijn collega's en andere mensen niet zoveel zien als ik zou willen	NL: 3,98 EU: 3,83
Ik heb (fysieke) apparatuur nodig om mijn werk te doen waar ik thuis geen toegang tot heb	NL: 2,02 EU: 2,68
Ik heb data of documenten nodig om mijn werk te doen waar ik thuis geen toegang tot heb	NL: 1,83 EU: 2,18
Ik vind het moeilijk om gefocust te blijven op werk wanneer ik alleen ben	NL: 2,02 EU: 2,42
Ik weet niet wat voor werk ik zou moeten doen	NL: 1,57 EU: 1,58
Ik mis het eten en andere voorzieningen die we op mijn werkplek hebben	NL: 2,01 EU: 2,23
Het is een financieel probleem voor mijn werk dat ik niet op mijn werkplek kan zijn	NL: 1,61 EU: 1,71
Ik word afgeleid door andere mensen thuis	NL: 2,69 EU: 2,52
Ik mis dat ik het huis uit kan gaan	NL: 3,79 EU: 3,71
Ik krijg niet genoeg beweging als ik niet op mijn werkplek ben	NL: 3,19 EU: 3,08
Het werk dat ik thuis doe is niet zo interessant als dat wat ik op mijn werkplek doe	NL: 2,29 EU: 2,15
Ik ben bang dat er niet genoeg werk zal zijn dat ik thuis kan doen	NL: 1,90 EU: 1,84
De fysieke omstandigheden in mijn huis maken geen goede werkomgeving mogelijk (verstelbare stoel en tafel, genoeg licht, stilte, goede monitor, etc.)	NL: 2,91 EU: 3,07
Het kost mij meer moeite dat ik mijn normale routines niet kan gebruiken	NL: 2,62 EU: 2,52
Ik voel me meer "vastzitten aan mijn computer" dan op mijn werkplek	NL: 3,50 EU: 3,10
Ik maak me zorgen dat er werktaken zijn die ik zou willen doen maar vanuit thuis niet kan doen	NL: 2,23 EU: 2,38



**Wat voor werk doet u momenteel? U mag meerdere antwoorden aanklikken.**

Hier zijn meerdere antwoorden mogelijk, dus elke sub-optie kan in theorie tot 100% lopen

	NL	EU
Ik doe administratief werk	16,5%	40,2%
Ik doe onderzoek	23,7%	21,6%
Ik ontwikkel systemen, plannen of modellen	18,2%	18,9%
Ik ben een manager	17,4%	21,8%
Ik zit in de communicatie	11,9%	11,9%
Ik ben leraar en begeleider	13,6%	19,1%
Ik zit in de commercie	3,0%	5,8%
Ik monitor systemen	3,4%	6,5%
Ik werk in de productie	0	3,8%
Ik werk aan creatieve producties	4,2%	4,0%

**Wat is uw leeftijd?**

	NL	EU
10-20 jaar	0%	0,1%
21-30 jaar	22,9%	12,9%
31-40 jaar	30,9%	27,7%
41-50 jaar	22,5%	30,1%
51-60 jaar	19,5%	22,4%
Ouder dan 60 jaar	4,2%	5,8%
Wil ik liever niet zeggen	0%	0,4%

**Met welk geslacht identificeert u zichzelf het meest?**

	NL	EU
Vrouw	71,6%	59,6%
Man	28%	38,8%
Wil ik liever niet zeggen	0,4%	1,6%

**Wat is uw hoogst behaalde opleidingsniveau?**

	NL	EU
Geen opleiding afgerond	0%	0%
Basisschool	0%	0,3%
Middelbare school	0,8%	2,4%
LBO/MBO	0%	7,1%
HBO/Associate degree	14,0%	10,3%
Universitaire Bachelor	1,7%	14,6%
Universitaire Master	64,0%	45,1%
Universitair Doctoraat	19,5%	16,3%

**Hoeveel jonge mensen en volwassenen, inclusief uzelf, bevinden zich in huis terwijl u thuiswerkt tijdens COVID-19?**

	NL	EU
1	26,3%	27,2%
2	30,9%	33,5%
3	16,9%	17,9%
4	15,7%	16,5%
5 of meer	10,2%	4,8%

**Hoeveel kinderen onder 15 jaar bevinden zich in huis terwijl u thuiswerkt tijdens COVID-19?**

	NL	EU
0	63,1%	64,7%
1	16,7%	16,7%
2	13,7%	16,0%
3 of meer	6,4%	2,6%

**Al met al, kijkend naar uw huidige werk- en leefsituatie, hoe zou u deze omschrijven?**

	NL	EU
Veel minder uitdagend dan normaal	8,5%	6,6%
Iets minder uitdagend dan normaal	23,7%	17,6%
Net zo uitdagend als normaal	20,3%	27,8%
Iets meer uitdagend dan normaal	30,5%	35,4%
Veel meer uitdagend dan normaal	16,9%	12,6%

## 10.3 Appendix C. Resultaten deel2/schalen

### Ervaringen met thuiswerken - Lente 2020

- Ruwe resultaten data t/m 11 mei 2020
- Alle respondenten hebben “informed consent” gegeven
- Alleen respondenten die fulltime thuis werken sinds COVID-19
- Alleen werkenden, geen studenten
- NL: 236 respondenten (4,9%)
- EU-overige landen: 4599 respondenten (95,1%); met name uit Oostenrijk, Denemarken, Finland, Duitsland, Italië, Spanje, Zweden en UK
- Tot nu toe alleen kwantitatieve onderdelen van de survey verwerkt

### Schalen op basis van vraag 11 en 13 in de lijst

Vraag 11 (voordelen) en vraag 13 (nadelen) bevatten 13 resp. 16 voor- en nadelen van het thuiswerken door COVID-19. Dit materiaal leent zich goed om te analyseren welke samenvattende dimensies kunnen worden onderscheiden in de voor- resp. nadelen van thuiswerken (n.a.v. COVID-19).

Hiertoe zijn exploratieve factoranalyses uitgevoerd.

Op voorhand zijn items 11a en 11k uitgesloten van deze analyses omdat deze verband houden met de hele aanleiding voor het thuiswerken, namelijk het voorkomen van verdere verspreiding van COVID19, en we wilden hier vooral kijken wat de impact is van het thuiswerken door COVID-19, zowel in positieve als in negatieve zin.

De resterende 11 items m.b.t. voordelen en 16 items m.b.t. nadelen zijn intern consistente schalen.

Cronbach's alpha:	Vraag11	Vraag13
	Voordelen	nadelen
NL	.68	.78
EU	.74	.84
Combinatiedata NL+EU	.74	.83

Dat de items van de voordelen onderling voldoende samenhangen, en ook de items van de nadelen onderling, wil niet zeggen dat de bevraagde voor- en nadelen in de beleving van de respondenten allemaal een en dezelfde dimensie afdekken. Factoranalyses wijzen meer in de richting van verdere differentiatie in de achterliggende dimensies.

Dit volgt uit een exploratieve factoranalyse met PCA en Varimax (we hebben meer verschillende soorten exploratieve factoranalyses gedaan, maar de factoroplossing komt telkens met lichte variaties neer op wat we hier rapporteren).

### PCA/Varimax

Hiervoor hebben we gebruik gemaakt van de NL en EU-data gecombineerd.

We rapporteren de factorladingen (componenten) na rotatie.

Vraag 11:

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component		
	1	2	3
Q11b	.372	.657	-.089
Q11c	.225	.719	.034
Q11d	.023	.714	.193
Q11e	-.036	.493	.621
Q11f	.409	.010	.332
Q11g	.625	.223	.155
Q11h	.483	-.046	.566
Q11i	.078	.054	.759
Q11j	.587	.015	.186
Q11l	.556	.225	.070
Q11m	.625	.199	-.156

Merendeels levert dit een heldere factoroplossing op, d.w.z. de items verdelen zich mooi over de 3 factoren. Sommige items laden op 2 factoren redelijk hoog, maar dan toch wel weer sterker op een van deze 2, dus kunnen we alsnog indelen bij 1 bepaalde factor.

### Vraag 13

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component		
	1	2	3
Q13a	.637	.115	.132
Q13b	.180	.087	.800
Q13c	.047	.167	.788
Q13d	.416	.524	.013
Q13e	.131	.733	.000
Q13f	.527	.155	-.103
Q13g	.108	.499	.216
Q13h	.436	.108	.082
Q13i	.691	.135	.010
Q13j	.630	.068	.060
Q13k	.284	.666	.213
Q13l	.040	.776	.138
Q13m	.558	.030	.301
Q13n	.510	.344	.299
Q13o	.479	.161	.232
Q13p	.158	.478	.575

Merendeels levert dit ook hier een heldere factoroplossing op, d.w.z. de items verdelen zich mooi over de 3 factoren. Sommige items laden ook bij de nadelen op 2 factoren redelijk hoog, maar dan toch wel weer sterker op een van deze 2, dus kunnen we alsnog indelen bij 1 bepaalde factor.

Op basis hiervan kunnen we een tabel maken die aangeeft welke dimensies we hebben gevonden in de beleving van voor- en nadelen van thuiswerken i.v.m. COVID-19. Deze staan hieronder. Per dimensie (factor) geven we weer welke items daar onder vallen, gesorteerd op factorlading (op basis van de resultaten hierboven).

*Tabel met dimensies/factoren x items gesorteerd op factorlading (het getal tussen haakjes)*

### **Voordelen**

- Betere fit met eigen sociale voorkeuren

11g Ik vind de sfeer bij mij thuis beter dan op mijn werk (.63)

11m Het is makkelijker om met mensen in contact te komen dan normaal (.63)

11j Ik bespaar reistijd van en naar mijn werk (.59)

11l Ik krijg een kans om mijn oude gewoontes te doorbreken en mijn routines te veranderen (.56)

11f Ik kan dicht bij mijn familie en vrienden zijn (.41)

- Meer efficiency in het werk

11c Ik krijg een mogelijkheid om eens ander werk te doen waarvoor ik normaliter geen tijd heb (.72)

11d Ik hoef geen tijd te besteden aan lange vergaderingen (.71)

11b Ik krijg tijd om te focussen op mijn werk zonder onderbrekingen door andere mensen (.66)

- Meer eigen regie over de werkdag

11i Ik heb niemand die me op de vingers kijkt (.76)

11e Ik kan pauze nemen wanneer ik maar wil (.62)

11h Ik kan mijn eigen eten en drinken nuttigen (.57)

Niet meegenomen:

11a Ik draag bij aan het verlagen van het risico op het verspreiden van COVID-19

11k Ik stel mezelf niet bloot aan het risico om ziek te worden

## Nadelen

### - Virtualisering

13i Ik mis dat ik het huis uit kan gaan (.69)

13a Ik kan mijn collega's en andere mensen niet zoveel zien als ik zou willen (.64)

13j Ik krijg niet genoeg beweging als ik niet op mijn werkplek ben (.63)

13m De fysieke omstandigheden in mijn huis maken geen goede werkomgeving mogelijk (.56)

13f Ik mis het eten en andere voorzieningen die we op mijn werkplek hebben (.53)

13n Het kost mij meer moeite dat ik mijn normale routines niet kan gebruiken (.51)

13o Ik voel me meer "vastzitten aan mijn computer" dan op mijn werkplek (.48)

13h Ik word afgeleid door andere mensen thuis (.44)

### - Minder (zinvolheid van het) werk

13l Ik ben bang dat er niet genoeg werk zal zijn dat ik thuis kan doen (.78)

13e Ik weet niet wat voor werk ik zou moeten doen (.73)

13k Het werk dat ik thuis doe is niet zo interessant als dat wat ik op mijn werkplek doe (.67)

13d Ik vind het moeilijk om gefocust te blijven op werk wanneer ik alleen ben (.52)

13g Het is een financieel probleem voor mijn werk dat ik niet op mijn werkplek kan zijn (.50)

### - Inadequate werkmiddelen

13b Ik heb (fysieke) apparatuur nodig om mijn werk te doen waar ik thuis geen toegang tot heb (.80)

13c Ik heb data of documenten nodig om mijn werk te doen waar ik thuis geen toegang tot heb (.79)

13p Ik maak me zorgen over werktaken die ik zou willen doen maar vanuit thuis niet kan doen (.58)

## Somscores voor de schalen

Op basis van de interne consistentie kunnen we schaalscores berekenen voor al de voordelen bij elkaar (proscore) en voor al de nadelen bij elkaar (conscore). De subdimensies zoals hierboven besproken kunnen ook tot schaalscores worden verwerkt. Bij de nadelen is de schaalscore dan telkens adequaat qua betrouwbaarheid (.74, .72 en .71 voor de drie dimensies respectievelijk). Bij de voordelen is de betrouwbaarheid acceptabel voor de tweede dimensie (.62), en voldoet aan het minimum voor dimensies 1 en 3 (respectievelijk .58 en .54). De variabelen Pro1 t/m pro3 hieronder bevatten de scores voor de voordelen-dimensies, de variabelen con1 t/m con3 bevatten de scores voor de nadelen-dimensies. Om de interpretatie van de zo verkregen scores te vergemakkelijken hebben we de somscore over de items telkens gedeeld door het aantal items, zodat de range tussen 1 en 5 blijft, en geïnterpreteerd kan worden van sterk oneens (1) tot sterk eens (5), met 3 als neutrale punt.



### Analyses op de schaalscores

De scores qua voor- en nadelen (en hun subdimensies) kunnen we vergelijken tussen NL en EU. Dit zijn de gemiddelden en standaarddeviaties van de 2 groepen. De variabele "nl" geeft aan met welke groep we te maken hebben:

NL=0 (EU, N=4599), NL=1 (NL, N=236).

Group Statistics				
	nl	N	Mean	Std. Deviation
consco	.00	4599	2.5371	.64854
	1.00	236	2.5352	.53271
prosc0	.00	4599	3.2997	.59174
	1.00	236	3.2361	.52645
con1	.00	4599	3.0773	.79901
	1.00	236	3.1423	.66570
con2	.00	4599	1.8588	.71741
	1.00	236	1.9593	.65937
con3	.00	4599	2.4131	.98224
	1.00	236	2.0282	.79070
pro1	.00	4597	3.3027	.68379
	1.00	236	3.1303	.59001
pro2	.00	4599	3.1623	.91451
	1.00	236	3.0819	.95718
pro3	.00	4599	3.3944	.78956
	1.00	236	3.4732	.70038

De schaalscores van beide groepen zijn vervolgens met elkaar vergeleken m.b.v. een T-test voor onafhankelijke steekproeven. De resultaten hiervan zijn hieronder weergegeven:

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Differenc e
consco	Equal variances assumed	14.281	.000	.043	4833	.966	.00184
	Equal variances not assumed			.051	272.026	.959	.00184
prosco	Equal variances assumed	4.386	.036	1.616	4833	.106	.06352
	Equal variances not assumed			1.796	266.402	.074	.06352
con1	Equal variances assumed	13.417	.000	-1.226	4833	.220	-.06491
	Equal variances not assumed			-1.445	270.954	.150	-.06491
con2	Equal variances assumed	5.801	.016	-2.108	4833	.035	-.10057
	Equal variances not assumed			-2.275	264.369	.024	-.10057
con3	Equal variances assumed	27.097	.000	5.922	4833	.000	.38488
	Equal variances not assumed			7.198	273.605	.000	.38488
pro1	Equal variances assumed	3.138	.077	3.801	4831	.000	.17240
	Equal variances not assumed			4.342	268.461	.000	.17240
pro2	Equal variances assumed	1.275	.259	1.314	4833	.189	.08036
	Equal variances not assumed			1.261	257.503	.209	.08036
pro3	Equal variances assumed	2.881	.090	-1.503	4833	.133	-.07880
	Equal variances not assumed			-1.675	266.593	.095	-.07880

## 11. Over de auteurs

Prof. Dr. Marc van Veldhoven is hoogleraar bij het Departement Human Resource Studies van Tilburg University. Marc houdt zich bezig met onderwijs, onderzoek en impact op het gebied van Arbeidspsychologie en strategisch HRM, onder andere in relatie tot nieuwe technologieën. Hij werkt sinds 20 jaar in de wetenschap, maar werkte daarvoor geruime tijd als adviseur in het veld van Arbeid en Gezondheid.

Marco van Gelder MBA. BA. is senior consultant bij Veldhoen + Company, de wereldwijde experts in een *Activity Based Workstyle* en heeft meer dan 20 jaar ervaring in het adviseren van organisaties in meerdere landen. Marco is tevens promovendus aan de Universiteit van Tilburg (departement Human Resource Studies) waarbij hij zich richt op het bestuderen van paradoxen in wendbare organisaties.